

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL DE ACUERDO CON NORMATIVIDAD
LEGAL VIGENTE EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS, PARA EL
PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL (SGSST) CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO, EN LA CORPORACIÓN MI IPS, LA DORADA**

**ANGELICA JULIANA PARRA BEJARANO
LUIS ANTONIO CARABALLO OBANDO
ANA YISEL NAVIA
MAYERLY CONCHA
ANDREA PATRICIA HERNÁNDEZ**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA- UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES ECONOMICAS Y DE
NEGOCIOS.
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
MAYO DEL 2018**

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL DE ACUERDO CON NORMATIVIDAD
LEGAL VIGENTE EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS, PARA EL
PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL (SGSST) CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO, EN LA CORPORACIÓN MI IPS, LA DORADA**

PRESENTADO POR:

ANGELICA JULIANA PARRA BEJARANO C.C 1.054.563.817

LUIS ANTONIO CARABALLO CÓDIGO: 1054544748

ANA YISEL NAVIA CÓDIGO: 1058963221

MAYERLY CONCHA CÓDIGO: 1061707835

ANDREA PATRICIA HERNÁNDEZ CÓDIGO:

DIPLOMADO:

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

TUTOR

MARIO HUMBERTO AGUILAR

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA- UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES ECONOMICAS Y DE
NEGOCIOS.**

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

MAYO DEL 2018

Contenido

INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.....	7
1.1 Antecedentes del Problema.	7
1.2 Planteamiento del problema.	11
1.3 Objetivos.	14
1.4 Justificación de la Investigación.	15
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA	17
2.1 Marco Teórico.	17
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL	23
3.1 Método de la investigación	23
3.2 Población y Muestra	23
3.3 Fuentes de información.	24
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.	25
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	26
4.1 Presentación de la recopilación de resultados.	26
4.2 Análisis de datos.	27
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES	40
5.1. Resumen de Hallazgos.	40
5.2. Recomendaciones.	41
5.3. Propuesta.	42
Recursos: Humanos, Materiales, Financieros	45
5.3.1. Cuadro 1: presupuesto global de la propuesta por fuentes de financiación (\$).....	46
Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	47
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	51
ANEXOS.....	53

Listado de Gráficas

Gráfica 1: Análisis de los resultados de la pregunta 1	27
Gráfica 2: Análisis de los resultados de la pregunta 2	27
Gráfica 3: Análisis de los resultados de la pregunta 3	28
Gráfica 4: Análisis de los resultados de la pregunta 4	28
Gráfica 5: Análisis de los resultados de la pregunta 5	29
Gráfica 6: Análisis de los resultados de la pregunta 6	29
Gráfica 7: Análisis de los resultados de la pregunta 7	30
Gráfica 8: Análisis de los resultados de la pregunta 8	30
Gráfica 9: Análisis de los resultados de la pregunta 9	31
Gráfica 10: Análisis de los resultados de la pregunta 10	31
Gráfica 11: Análisis de los resultados de la pregunta 11	32
Gráfica 12: Análisis de los resultados de la pregunta 12	32
Gráfica 13: Análisis de los resultados de la pregunta 13	33
Gráfica 14: Análisis de los resultados de la pregunta 14	33
Gráfica 15: Análisis de los resultados de la pregunta 15	34
Gráfica 16: Análisis de los resultados de la pregunta 16	34
Gráfica 17: Análisis de los resultados de la pregunta 17	35
Gráfica 18: Análisis de los resultados de la pregunta 18	35
Gráfica 19: Análisis de los resultados de la pregunta 19	36
Gráfica 20: Análisis de los resultados de la pregunta 20	36
Gráfica 21: Análisis de los resultados de la pregunta 21	37
Gráfica 22: Análisis de los resultados de la pregunta 22	37
Gráfica 23: Análisis de los resultados de la pregunta 23	38
Gráfica 24: Análisis de los resultados de la pregunta 24	38
Gráfica 25: Análisis de los resultados de la pregunta 25	39
Gráfica 26: Análisis de los resultados de la pregunta 26	39
Gráfica 27: Propuesta modelo estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SGSST) con Énfasis en Gestión del Conocimiento para la empresa Mi IPS.....	45

Listado de Tablas

Tabla 1: Resumen de la encuesta en porcentaje.....	26
---	-----------

INTRODUCCIÓN

Con el pasar de los años las empresas independientemente a lo que se dedique ya sea a la venta de productos o servicios, le han dado cada vez más la importancia al capital humano ya que dependiendo, de las habilidades, estrategias y su innovación se constituyen en elementos que diferencian las empresas y que a su vez le dan un valor agregado o unas ventajas competitivas, factores como la capacitación de adaptarse al cambio.

Por las razones expuestas anteriormente resaltar, que debido a la naturaleza humana, la productividad competitiva puede afectarse por factores externos los cuales no son propios a la actividad que desarrollen, sino que a medida que un empleado desarrolle su laboral en un ambiente adecuado, su competitividad y productividad puede mejorar.

Los empleados en la realización de sus actividades diarias se exponen a riesgos múltiples y no están exentos de sufrir accidentes que lo puede causar afectaciones así mismo y a la empresa en la que labora. Estos riesgos ocupacionales afectan al empleado físicamente y la empresa se afecta económicamente debido a que ante la accidentalidad de un trabajador se deberá reemplazarlo, además de tener que dar nuevas inducción por que la persona no tiene el conocimiento de las actividades del cargo. Por lo tanto es importante brindarle al trabajador un ambiente integral donde se involucre el factor humano y el ambiente laboral en que permite una adecuada capacitación en seguridad industrial y salud ocupacional con el fin de que el trabajador pueda aplicar y generar conocimiento, lo cual nos permite prevenir incapacidades que pueden ser temporales o permanentes, muerte y/o accidentes, que no solo afecta al trabajador y su familia sino también inciden en la producción de la organización.

Finalmente en el desarrollo de este trabajo permitirá realizar las acciones de mejora en el SG_SST de acuerdo con las falencias que se puede hallar en el diagnóstico que se realizará con el fin de evaluar y prevenir las acciones de riesgo o condiciones que desmejoren la condición del trabajador, que se ejecute evalué las acciones encaminadas a asegurar el bienestar integral de todos sus empleados y que la inversión se vea reflejada en el desarrollo competitivo de la empresa.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1 Antecedentes del Problema.

La salud ocupacional en nuestro país es un tema de vital importancia para el desarrollo y estabilidad laboral de los trabajadores, es por eso que en Colombia se ha presentado un desarrollo en el tema de Salud Ocupacional, Ahora denominado SG-SST. En la actualidad Colombia se encuentra con una normatividad y legislación acorde a los parámetros internacionales, y se hacen los ajustes necesarios, por ejemplo el decreto número 0171 del año 2016 en su artículo 2.2.4.6.37 en el capítulo 6 del decreto 1072 de 2015 el cual es denominado como el “el decreto único reglamentario del trabajo”, en el cual se hace la transición para la implementación del SG-SST donde se decreta lo siguiente:

“Artículo 1. Modificación del artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015. Modifíquese el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 el cual quedara así: "Artículo 2.2.4.6.37. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a partir del 1° de junio de 2017 y en dicha fecha se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva y sistemática. (Decreto 052,2017)

Parágrafo 2. Para efectos del presente capítulo, las Administradoras de Riesgos Laborales brindarán asesoría y asistencia técnica en la implementación del SG-SST a todos sus afiliados obligados a adelantar este proceso. Así mismo, presentaran informes semestrales a las

Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo sobre las actividades de asesoría y asistencia técnica, así como del grado de implementación del SG - SST. Parágrafo 3. Hasta que se venza el plazo establecido en el presente artículo, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución Conjunta 1016 del 31 de marzo de 1989 "Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país." (Decreto 052, 2017)

En base a lo analizado se confirma que la Corporación Mi IPS, Si “ implementa un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), sin embargo, les falta analizar y difundir mejor la información de SGSST de la empresa para minimizar y controlar aún más los riesgos ocupacionales”.

A continuación, basado en investigaciones acerca de las enfermedades más frecuentes que se presentan en el sector salud se puede determinar que si no se implementa urgentemente una gestión de capacitación y no se lideran actividades de SST con la participación de los trabajadores, seguramente evidenciaremos cada vez más enfermedades laborales, tales como las que se mencionaran en la siguiente investigación:

Las enfermedades profesionales más comunes son la fatiga visual debido a la disminución de pestañeo del trabajador cuando se encuentra leyendo documentos o textos en computadoras, migraña, dolor de espalda por durar toda su jornada laboral sentado con una mala posición, el estrés es la enfermedad que se considera que genera más ausentismo laboral y disminución de la productividad en este caso se toma como referencia el artículo, *estrés laboral en enfermería y factores asociados* en el cual logramos analizar que las personas encargadas de prestar el servicios de salud como las enfermeras, médicos y los trabajadores que ejercer esta labor se exponen aún más a sufrir riesgos físicos y psicosociales asociados al estrés, a las condiciones de

trabajo que demanda demasiada responsabilidad, velocidad y al agotamiento profesional ya sea, por factores como: ser menores de 30 años, por laborar en consultas generales o atender un gran número de usuarios o por tener más de cinco años laborando, entre otros. Autores (Irma Y Castillo Ávila, Torres Llanos. N, Ahumada Gómez. A, Cárdenas Tapias. K, Licona Castro. S, 2013).

Así mismo, también se evidencia enfermedades como el síndrome de la fatiga crónica debido al poco descanso lo cual puede llegar a provocar una disminución del 50% de la productividad de los trabajadores y otras enfermedades que se han multiplicado son el síndrome del túnel carpiano el cual es causado por la flexión reiterada de la muñeca y por la mala posición de la muñeca cuando se está usando el ratón en jornadas largas de trabajo.

La OIT cumple una labor importante, ya que ayuda a que se haya mejoría en la salud de los trabajadores en esta labor tan importante también presta su ayuda la OMS. Se han registrado algunas mejoras considerables en temas de seguridad y salud en la mayoría países del mundo en los últimos años. Hoy día el reto de las empresas es proveer a sus empleados la seguridad y salud en el trabajo. Si las empresas se preocuparan más por sus trabajadores y realizara capacitaciones y la evaluación de los planes y programa elaborado para que el sistema de las empresa fomentar la gestión de conocimiento en la implementación del SGSST y se concientizan de los diferentes riesgos de salud ocupacional que tiene la entidad y si vigilaran o monitorearan el cumplimiento de la política de velar por la seguridad y bienestar del trabajador, sin embargo, en muchas de las empresas de Colombia no se preocupan por realizar cambios o mejoras de forma periódica a los programas o acciones de prevención de SG-SST o prácticamente el proceso es tomado como un proceso administrativo, debilitando así la gestión de controlar y prevenir los riesgos laborales.

Las malas condiciones del ambiente en una IPS también logran desencadenar una serie de enfermedades virales e infecciones que pueden afectar a los trabajadores para confirmar esto se aborda el artículo, “*Calidad de vida y trabajo; Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral*”, el cual expresa lo siguiente: en el ambiente laboral el trabajador realiza su actividad, se relaciona con su objeto de trabajo, los instrumentos de producción, el puesto de trabajo, la zona de trabajo, la zona respiratoria y los elementos del medio físico o natural que intervienen en el proceso productivo, entre los que se encuentran los factores de riesgo nocivos y peligrosos, que pueden alterar su salud y producir enfermedades relacionadas con su trabajo. (Dr. Julio C. Guerrero Pupo, 2006).

Es decir que es importante que el lugar de trabajo sea amplio, que tenga los instrumentos técnicos necesarios para realizar buenas prácticas y es fundamental que el equipo de trabajo se encuentre formado o capacitado para no cometer errores en la realización de las actividades, ya que es lo más esencial para conservar su interés por participar en el cuidado y prevención de enfermedades y accidentes que puedan sufrir los trabajadores; y por ultimo para conservar las buenas condiciones del lugar de trabajo, la empresa debe tener puntos ecológicos para la separación de residuos, de manera que no contaminen el ambiente de trabajo y controle los riesgos biológicos (insectos, bacterias, etc.) en la IPS.

1.2 Planteamiento del problema.

➤ **Formulación de la pregunta problema:**

¿Diseñar un Modelo estratégico integral de acuerdo con normatividad legal vigente en materia de prevención de riesgos, para el proceso de Salud Ocupacional (SG-SST) con Énfasis en Gestión del Conocimiento, en la Corporación Mi IPS, La Dorada?

La Corporación Mi IPS T, situada en la Dorada Caldas, cuenta con 41 trabajadores, los cuales están distribuidos en las siguientes áreas: área de enfermería, odontología, medicina general, área administrativa u operativa y área de limpieza (LYD).

Para realizar un buen trabajo o buenas prácticas se requiere de un personal que cuenta con buenas condiciones de salud. Es preocupante observar que son pocas las actividades y capacitaciones de SGSST que se ejecutan para promover la seguridad y salud de los trabajadores por parte de la Corporación Mi IPS, pues se ha evidenciado que después de que los trabajadores reportan la enfermedad laboral, de inmediato se inician con los procesos de control, de investigación de las causas o hechos y se enfoca toda la atención en el trabajador afectado, por lo que debería ser al contrario toda atención del responsable de la SG-SST debería estar puesta en la evaluación o identificación de riesgos para comunicarle a tiempo a los funcionarios que deben hacer para prevenir y controlar los riesgos ocupacionales.

En las diferentes áreas de la corporación Mi IPS, se ha evidenciado que las condiciones medio ambientales del puesto de trabajo se han deteriorado por la falta de compromiso en mejorar continuamente la comunicación con todos los trabajadores mediante actividades o capacitaciones de concienciación acerca de la importancia de conocer las políticas SGSST de la

empresa y procesos de detección, evaluación y control los posibles riesgos o enfermedades laborales de cada una de las actividades laborales propias de Mi IPS, La Dorada, esto es muy importante para que todos los colaboradores también puedan participar en detección de peligros y los comunique y aprendan como llevar un control documental de todos los accidentes y riesgos que se presentan en la empresa.

Cabe mencionar que en el proceso de reclutamiento todos los trabajadores son sometidos a evaluaciones médicas y estudios antes de ser contratados en la IPS de la Dorada, sin embargo después de realizar estos exámenes ocupacionales no se vuelven a realizar periódicamente para conocer el estado físico o la salud de cada trabajador, este proceso es muy esencial para conocer el estado actual de la salud de los prestadores de servicios médicos ya que ellos en su trabajo a diario se exponen a diferentes agentes de riesgos ocupacionales, tales como los que se mencionan en la tabla de enfermedades.

Una vez analizados los riesgos ocupacionales a que se exponen los prestadores de servicios médicos y de salud, entiéndase: médicos, enfermeras, odontólogos, personal de limpieza, administradores, etc. Es importante mencionar que la IPS cumple con afiliar a sus empleados al Sistema de Seguridad Social, no obstante las consecuencias de no implementar un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SG-SST) que contribuya a la prevención y seguridad de los trabajadores del sector salud, las consecuencias se ha percatado en los trabajadores de la IPS en vista de que, han sido diagnosticados en años anteriores y últimamente con las siguientes enfermedades: Síndrome de Túnel Carpiano, Úlcera gástrica, Síndrome de agotamiento profesional, Rinitis crónica, Dolor articular y deformación de la curvatura lateral de la columna vertebral. A causa de que no se están tomando las medidas correctas de control y también porque no invierten lo suficiente en actividades educativas o

capacitaciones de promoción y prevención de enfermedades laborales, en evaluaciones de riesgos ocupacionales, en exámenes médicos ocupacionales de manera periódica, sillas ergonómicas, en la compra de instrumentos que protejan a las personas como por ejemplo, uniformes de protección de rayos X, dosímetros de bolsillo que sirven para una mejor lectura de instantánea de las radiaciones, tapones moldeados para los oídos, etc. En el área de odontología falta más avisos acerca de la radiación, falta implementar más símbolos de seguridad en los demás consultorios, en el área de limpieza y desinfección; asimismo se evidencia que son pocas las visitas de inspección en cada área de trabajo para analizar los posibles factores de riesgo y los procesos de socialización de las pausas activas para verificar si se realizan de la manera correcta son nulos, casi nunca lo hacen por falta de tiempo.

Es decir, aún carecen de un modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SGSST) con Énfasis en Gestión del Conocimiento que estimule el desarrollo de las respectivas estrategias y acciones de prevención y evaluación de riesgos, que sin duda implementándolas apoyarían a conservar el bienestar y la salud del trabajador y a mejorar las situaciones desfavorables del ambiente que puedan afectar a los empleados.

Corrigiendo estos problemas notorios, se lograría reducir el número de trabajadores afectados o que reporta un diagnóstico médico con algunas de las enfermedades laborales mencionadas en la “tabla de enfermedades laborales explicada en el Decreto 1477 de 2014”.

1.3 Objetivos.

Objetivo General:

Diseñar un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SGSST) con Énfasis en Gestión del Conocimiento para la empresa Mi IPS ubicada en la Dorada Caldas, el cual estará conforme la normatividad legal vigente en materia de prevención de riesgos.

Objetivos Específicos:

- Crear un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SGSST) con Énfasis en Gestión del Conocimiento para la empresa Mi IPS, que contribuya a la prevención y seguridad de los trabajadores del sector salud, y su cronograma de acuerdo a las actividades que se van a implementar para el desarrollo del modelo integral estratégico.
- Identificar si las actividades de SGSST de la empresa MI IPS, están orientadas a enseñarles a los funcionarios cómo controlar y prevenir las enfermedades y accidentes ocupacionales.
- Analizar la información primaria, para conocer como el área de talento humano de la empresa implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- Proponer planes de mejoramiento del SG-SST para prevención los riesgos laborales de los empleados de la empresa de IPS Tolima Sede La Dorada Caldas
- Diseñar e implementar el Programa de capacitación en riesgos laborales el cual incluye programa de inducción y re inducción a personal nuevo y antiguo.

1.4 Justificación de la Investigación.

Este proyecto se elabora con el propósito de analizar los riesgos ocupacionales a los que se exponen los trabajadores de la corporación Mi IPS y ofrecer las mejoras a su proceso de SGSST, pues estos peligros contribuyen a que cada año se reporten más accidentes y enfermedades laborales; lo que significa que el presente trabajo de investigación será muy importante para la planeación y creación de un sistema estratégico Integral de acuerdo con la normatividad vigente, que estimula la enseñanza de prevención y control de riesgos.

El Cronograma de las actividades que se van a implementar para el desarrollo del modelo integral estratégico será una columna de apoyo para que se disminuyan los accidentes, enfermedades y demás peligros a los que se enfrentan los trabajadores o prestadores del servicio de salud de la IPS, ya que indicara el camino o las acciones correctas que los funcionarios deben ejecutar para velar por su salud y bienestar en su lugar de trabajo.

Así mismo, aplicar esta y otras mejoras reflejara un aumento de la productividad o rendimiento de los colaboradores, ya que el equipo de trabajo estará trabajando con confianza, con responsabilidad y enfocados a la realización de buenas prácticas; también aumentara la motivación en cada uno de los empleados, en vista de que los colaboradores participaran activamente en las actividades de SGSST enfocadas a la promoción, control y prevención de riesgos ocupacionales.

Diseñar EL Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SGSST) con Énfasis en Gestión del Conocimiento también se considerará un valor agregado para los trabajadores ya que, es una buena forma también de hacerles ver a ellos que la entidad o el empleador se preocupa por la salud de cada uno de sus trabajadores.

También se puede analizar que la realización de este Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SGSST) con Énfasis en Gestión del Conocimiento, fomenta la concienciación y el compromiso del empleador y de la empresa a cumplir las políticas de (SG-SST) y sus requisitos estipulados en el decreto (1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.6.) Ya que este tiene como objetivo que la organización identifique los peligros, evalúe los riesgos y establezca los respectivos controles, también fomenta la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y actualice su sistema teniendo en cuenta las normas vigentes para la prevención de los riesgos laborales. (Colombia, 2002)

Esta propuesta tiene como objeto responder a los lineamientos del SG-SST de acuerdo a lo emanado en el mismo decreto 1072 Art. 2.2.4.6. El cual lidera o manifiesta en que consiste el SG-SST y cómo se desarrolla correctamente el proceso de organización, planificación, la aplicación, “la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora, con el fin de reconocer y controlar los riesgos ocupacionales que puedan afectar la seguridad y la salud del trabajador”.

Finalmente, que los trabajadores y el empleador se encuentren involucrados en liderar las mejoras, en las medidas adoptadas en el SG-SST lo cual estimulara cambios positivos en el “comportamiento de los trabajadores, en el medio ambiente laboral y se lograra llevar a cabo de una manera más eficaz el control de los peligros y riesgos de cada lugar de trabajo. (Decreto 1072, Art.2.2.4.6.4, 2015)”

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Marco Teórico.

El ser humano de forma instintiva procura preservar su vida y salud, lo cual implica realizar las actividades diarias, adoptar nuevas técnicas para desarrollar dichas actividades con el menor riesgo posible. Desde la época de Bernadino Ramazzini, médico el cual se preocupó por estudiar las enfermedades de los trabajadores, generadas por las actividades repetitivas que los obreros realizaban en sus puestos de trabajo.

Con la revolución industrial en el mundo se generó la compra de maquinaria y con ello se generaron enfermedades y accidentes de trabajo en las empresas a nivel mundial. En el siglo XIX en américa latina también se realizó la actualización y se pasó de hacer el trabajo de manera rudimentaria a realizar muchas de las actividades con máquinas lo cual desencadeno una serie de accidentes en las empresas que implementaron las nuevas tecnologías esto motivo a los trabajadores a realizar manifestaciones y por esta razón los empleadores buscaron nuevas estrategias con el fin de prevenir el riesgo de accidentalidad (Trujillo Mejia, 2009, pág. 29)

En el siglo XIX también se creó La Organización Internacional del trabajo O.I.T. Cuyo principal objetivo es Trabajar por el bienestar de los trabajadores, es decir generar acciones que conlleven a la disminuir las enfermedades y accidentes de los empleados, sin embargo la OIT estima que 6.500 Trabajadores mueren a causa de enfermedades y accidentes de trabajo los cuales no solo afectan a la economía de las empresas y del país sino también afectan a los

trabajadores y sus familias. Por esta razón la O.I.T. implantó un plan de acciones para la seguridad y la salud en el trabajo. (Trabajo, 2009).

A pesar que la O.I.T y otras entidades estén trabajando por el bienestar de los trabajadores los índices de mortalidad y de accidentalidad de los trabajadores es bastante elevada, estas cifras nos muestran las falencias del sistema a nivel de prevención en las empresas.

Es importante que las empresas no solo se dediquen a atender a los incidentes y enfermedades de sus trabajadores, sino que también es importante realizar acciones que prevengan “los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales”. En 1857 el psicólogo Hywell Murrell quien fue una de las primeras personas en hablar de ergonomía quien se reunió con grupo interdisciplinario para estudiar el comportamiento humano en el trabajo. Dio los primeros pasos para que se mejoraran las condiciones de los puestos de trabajo la relación maquina trabajador y las condiciones medio ambientales a los que están expuestos los trabajadores y que se debe procurar disminuir para evitar los riesgos de los trabajadores. (Castillo Martínez, 2010)

Históricamente se empezó a implementar el “sistema de seguridad en el trabajo” en Colombia en el año 1904 con el señor Rafael Uribe quien noto que solo se indemnizaba a los soldados, pero esto no ocurría con los demás trabajadores que presentaban accidentes de trabajo, no eran cuidados por sus empleadores, por esta razón, se creó la ley 57 de 1917 esta fue una de las primeras leyes dedicadas a la seguridad del trabajador. (Marín Blandón & Pico Merchán, 2009).

Después de la ley 57 de 1917 se han venido aprobando leyes que han afectado de manera positiva a los trabajadores, como es la “ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el Sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones”, los trabajadores independientes e informales deberán cotizar a salud y las empresas que sus trabajadores estén expuestos a riesgos altos, tendrán supervisión de la ARL y el ministerio de trabajo y establece sanciones y montos se definen de acuerdo con incumplimiento de la norma las micro y medianas empresas tendrán asesoría y la ampliación el tiempo que prescriben el pago de las incapacidades laborales. (Andrews, 2017).

Posteriormente se crean otras disposiciones con la implementación del decreto 1443 de 2014 por medio del cual se reglamenta la implementación del SG-SST establecido en la ley 1562 del año 2012 adicionalmente, se establecen las obligaciones de los diferentes autores como son los trabajadores y las “administradoras de riesgos laborales respecto a la implementación del SG-SST”, para implementar este decreto se debe de realizar un diagnóstico el cual hace parte de la evaluación inicial (López Buritica, 2017)

Continuando con la reglamentación legal del sistema de seguridad en el trabajo es importante citar la resolución 1072 de 2015 hace énfasis inicial en la implementación del SG-SST el cual se basa en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas basado en una mejora continua y que concluye la política, la organización, la planificación, la evaluación, aplicación, la evaluación, y controlar los riesgos que puedan afectar la salud de los trabajadores (D.C, 2015)

En esta resolución 1072 de 2015, se implementa el sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) esta implementación del sistema de gestión sus principios deberán estar enfocados en el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar, actuar).

Planificación: programando las actividades se puede lograr mejorar el SG-SST, se deben hacer una identificación de las actividades con el fin de localizar acciones que se están realizando de manera inadecuada para mejorar.

Hacer: se debe de dar inicio a las actividades que se determinaron en la etapa de planificación.

Verificación: en esta etapa se deberá efectuar las operaciones y acciones implantadas para conseguir los objetivos deseados.

Actuar: se deberán realizar las acciones de mejora para obtener mayores beneficios en la “seguridad y la salud de los empleados”

En Colombia existen varias entidades encargadas de atender a los trabajadores ante posibles accidentes esto se hace con las administradoras de riesgos laborales las cuales funcionan como aseguradoras para los trabajadores ante eventualidades que suceden en los lugares de trabajo y que están asegurados. (Tiempo, El Tiempo, 2016)

Con la reglamentación en materia de riesgos profesionales en Colombia hay profesionales de salud ocupacional encargados de la prevención de incidentes e imprevistos en el sitio de trabajo. Estos profesionales cuya labor es identificar posibles peligros y de la prevención de enfermedades laborales. (Tiempo, El Tiempo, 2016).

Ante el incumplimiento por parte las empresas de implementar el sistema de (SG-SST) ya que muchas de las empresas tenían toda la documentación requeridas por el ministerio de trabajo y las ARL, pero las condiciones laborales con la implementación del sistema no mejoraba, por esta razón se buscaron mecanismos diferentes que ayuden a mejorar las condiciones de los trabajadores. Fue entonces cuando se aprobó el nuevo decreto 052 del 12 de enero de 2017, con

el cual se busca tener control de los riesgos y poderlos mitigar en todas las áreas ya sea administrativa, operativo sea una empresa pequeña mediana o grande. Las principales características del decreto 052 del 12 de enero de 2017 son la implementación de cinco etapas las cuales son: inicialmente realizar “la evaluación, del plan de mejoramiento con la evaluación inicial, ejecución del SG-SST”, seguimiento y mejora, inspección vigilancia y control.

En la implementación del sistema, teniendo en cuenta el decreto 052 del 12 de enero de 2017 tenemos una etapa inicial en la cual la empresa hace una autoevaluación, que mediante formato proporcionado por la ARL se debe realizar un diagnóstico inicial de acuerdo “al tamaño y características de la organización”, esto se hace porque todas las empresas son diferentes con riesgos diferentes y para saber en qué etapa esta la empresa y de este modo dar inicio al diseño del SG-SST basándose en la actividad de trabajo, en el plan de mejoramiento, esta fase se debe de hacer con base en el diagnóstico inicial entrar a realizar las acciones de mejora de las falencias encontradas en la fase inicial, en la ejecución del sistema de SG-SST. Del sistema de seguridad en el trabajo identificación de los peligros, políticas, establecer plan de emergencias y contingencias, conformación de brigadas y actividades cronograma de capacitaciones de inducciones de re inducciones, seguimiento y plan de mejora en esta fase se realiza principalmente la auditoria y revisión por parte de los directivos, la etapa de inspección vigilancia y control se ara por parte del ministerio de trabajo. Esta inspección el ministerio la puede hacer en cualquier etapa si la empresa tiene algún accidente o enfermedad laboral.

Podemos concluir que a lo largo de la historia científicos y empresarios han buscado encontrar las técnicas necesarias para evitar los riesgos que corren los trabajadores en sus puestos de trabajo, para ello han realizado diferentes aportes significativos que conllevan a

disminuciones en los índices de accidentalidad y enfermedades laborales, pero el riesgo es inevitable, ya que los puestos de trabajo en la actualidad están diseñados para que los trabajadores desarrollen actividades repetitivas y se expongan a diferentes riesgos químicos y ergonómicos que conllevan a inconvenientes en la salud y accidentes de los trabajadores, pero para que se logren disminuir los índices de mortalidad y accidentalidad presentados por la O.I.T se necesita que los gobiernos hagan una supervisión continua a las empresas y que estas a su vez se comprometan con la salud de sus trabajadores, que los trabajadores a su vez utilicen los elementos de protección dados por las empresas para que disminuyan los riesgos de accidentalidad y mejoren su salud. (C., 2012)

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

3.1 Método de la investigación

En esta investigación a desarrollar se utilizará el Método Cuantitativo.

Se analizará los datos obtenidos los cuales orientarán eficazmente el diseño del modelo estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento de la corporación MI IPS; además la organización de los mismos, su comparación e interpretación servirán como herramienta de soporte para el desarrollo de las mejoras continuas.

3.2 Población y Muestra

La población de estudio estará conformada por el total de trabajadores de Mi IPS.

- Son en total 41 colaboradores en el servicio de salud.

La muestra se desarrolló en base al libro “Estadística y muestreo” escrito por Ciro Martínez Bencardino (2012). Teniendo en cuenta la población observada es finita, y de acuerdo con la explicación del libro se entiende que “población finita es aquella que está constituida por un determinado o limitado número de elementos o unidades en la mayoría de los casos, considerado como relativamente pequeña.” (Martínez, pag.606 y 308) para este caso la muestra será realizará con la fórmula explicada para la población finita:

$$n = \frac{Z^2 * N * P * Q}{(N - 1) * E^2 + Z^2 * P * Q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 41 * 0.5 * 0.5}{(41 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 37.1333$$

$$n = 38$$

N: Numero de la población.

Z: 1,96 (nivel de confianza 95%)

P: 0,50 (Probabilidad de éxito)

Q: 0,50 (Probabilidad de fracaso)

E: Error de muestra 0,05 (Error muestra de 5%)

Es decir que la muestra con la que se trabajara en la investigación es de 38 para que los resultados sean representativos y confiable.

3.3 Fuentes de información.

Información Primaria:

Como instrumentos para el conocimiento, búsqueda y acceso a la información de esta Investigación se recurre a realizar una encuesta, la cual se le realizo al jefe de RRHH, colaboradores u operativos, coordinador médico y administradora de Mi IPS, La Dorada.

Información Secundaria:

las fuentes secundarias provienen de: la normatividad colombiana que rige el SG-SST en materia de prevención de riesgos laborales, de documentos de la IPS como: políticas de salud y seguridad en el trabajo y el reglamento de higiene y seguridad industrial ART.4- Los peligros existentes en la corporación Mi IPS Tolima, y de otra información actualizada la cual proviene

de fuentes seguras tales como: referencias bibliográficas, bases de datos como: Scopus, eBooks, EBSCO, ProQuest, Business Source Premier, entre otras, que faciliten o permitan el acceso a información relacionada con la investigación.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

- **Encuesta:**

Se realiza la encuesta a los 38 trabajadores de la corporación Mi IPS, con el objetivo de identificar el estado actual del SGSST de la empresa y demás aspectos importantes respecto al objeto de estudio.

- **Procedimiento:**

Durará una semana la realización de la encuesta, esta será resuelta de manera presencial y el formato de encuesta será el mismo para cada uno de los trabajadores de la empresa

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1 Presentación de la recopilación de resultados.

Tabla 1: Análisis de la encuesta en porcentaje

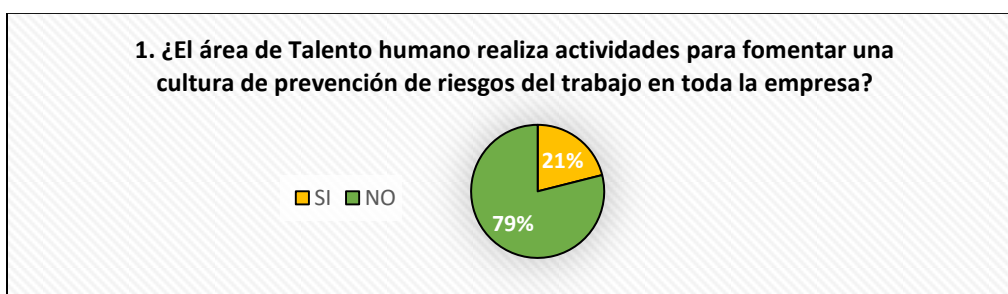
Tabla 3. Resumen de la encuesta en porcentaje %				
N°	PREGUNTAS	SI	SI %	NO NO%
1	1. ¿El área de Talento humano realizan actividades para fomentar una cultura de prevención de riesgos del trabajo en toda la empresa?	8	21,1	30 78,95
2	2. ¿El área de Talento humano identifica, evalúa y monitorea periódicamente los riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales a los cuales se exponen los trabajador o trabajadora para aplicar acciones de prevención?	14	36,8	24 63,16
3	3. ¿Los trabajadores conocen y están comprometidos a cumplir las políticas de gestión de la seguridad y salud del trabajo.?	30	78,9	8 21,05
4	4. ¿Las políticas de SGSST de mi IPS están orientadas a La mejora continua en materia de seguridad y salud en el trabajo y como parte del cumplimiento de los requisitos legales vigentes?	38	100,0	0 0
5	5. ¿El área de talento humano cumple con socializar la política de SST en el trabajo a través de documento escrito, capacitaciones o por la intranet?	0	0,0	38 100
6	6. ¿El coordinador del área de Talento humano asume el liderazgo en la gestión de la seguridad y salud del trabajo?	8	21,1	30 78,95
7	7. ¿El empleador ha establecido procedimientos para identificar peligros y evaluar riesgos?	0	0,0	38 100
8	8. ¿El grupo de Talento humano aplica medidas para controlar riesgos, para diseñar un ambiente de trabajo adecuados y seleccionar equipos y métodos de trabajo que garanticen la seguridad y salud del trabajador.	18	47,4	20 52,63
9	9. ¿Los representantes de cada área de trabajo participan en la identificación de peligros y evaluación de riesgos, y en la sugerencia de medidas de control y verificado su aplicación.?	8	21,1	30 78,95
10	10. ¿El empleador implementa y desarrolla actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente?	16	42,1	22 57,89
11	11. ¿Los objetivos de SGSST de la IPS se centran en identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles cumpliendo con la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales?	36	94,7	2 5,263
12	12. ¿Los resultados de los exámenes médicos son considerados para tomar acciones preventivas o correctivas al respecto.?	26	68,4	12 31,58
13	13. ¿El empleador gestiona que los colaboradores se realicen los exámenes médicos ocupacionales cada año para prevenir efectos graves en su salud?	15	39,5	23 60,53
14	14. ¿Se realizan semestralmente socializaciones dentro de la jornada de trabajo sobre informes de nuevas novedades accidentes y enfermedades que se han reportado en otras sede de la empresa como estrategia de prevención.?	6	15,8	32 84,21
15	15. ¿Las actividades, talleres, capacitaciones, inducción, reeinducciones, entrenamiento y simulacros de emergencia están documentadas y registradas?	31	81,6	7 18,42
16	16. ¿Se realizan capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo en el proceso de la contratación e inducción?	38	100,0	0 0
17	17. ¿Se le realizan capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo continuamente al trabajador, durante la jornada de trabajo y de acuerdo a las características del puesto de trabajo?	9	23,7	29 76,32
18	18. ¿El área de Talento humano realiza mantenimiento preventivo a los instrumentos médicos ?	10	26,3	28 73,68
19	19. ¿El responsable de la SST inspecciona o vigila que los trabajadores utilicen los equipos de protección personal adecuados, y lo conserven en forma correcta?	17	44,7	21 55,26
20	20. ¿El empleador ha dado las instrucciones a los trabajadores para que en caso de un peligro grave e inminente puedan interrumpir sus labores y/o evacuar la zona de riesgo?	38	100,0	0 0
21	21. ¿Los trabajadores tienen claro el proceso de cómo actuar en caso de: incendios, primeros auxilios, evacuación?	26	68,4	12 31,58
22	22. ¿Se implementan las medidas correctivas propuestas en los registros de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y otros incidentes?	38	100,0	0 0
23	23. ¿Se realiza seguimiento a las mejoras y a las medidas preventivas de seguridad y salud del trabajo?	16	42,1	22 57,89
24	24. ¿Se investiga los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos para Determinar las causas e implementar las medidas correctivas?	38	100,0	0 0
25	25. El empleador realiza auditorías internas periódicas para comprobar la adecuada aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	8	21,1	30 78,95
26	26. ¿El empleador le Facilita al trabajador una copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo y lo capacita en referencia al contenido del reglamento interno de higiene y seguridad?	38	100,0	0 0

Fuente: Elaboración Propia.

4.2 Análisis de datos.

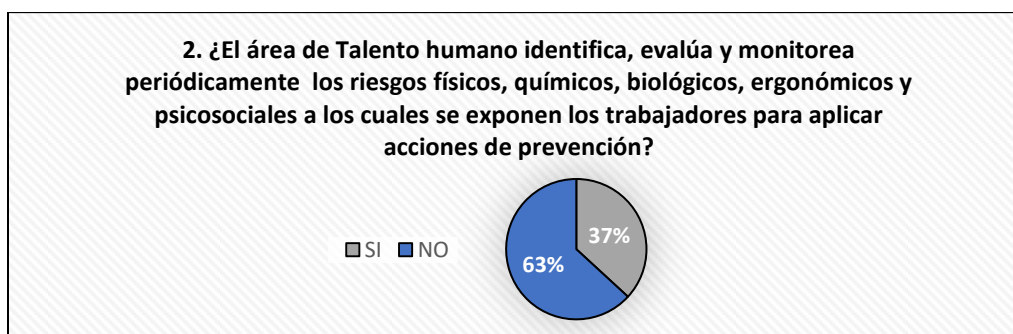
A continuación, se presentará el análisis de los datos de la encuesta teniendo en cuenta los %+ de mayor numeración.

Gráfica 1: Análisis de los resultados de la pregunta 1



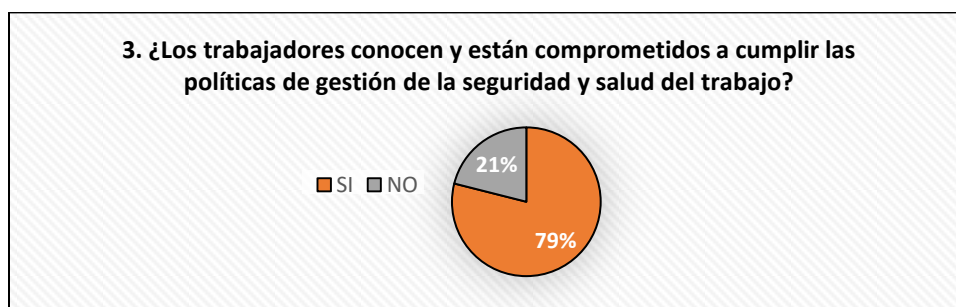
A través de los resultados de la encuesta se logra analizar que la empresa carece de una cultura de prevención de riesgos ya que el 79% de los trabajadores lo afirmaron esto es muy preocupante, ya que la clave de un buen funcionamiento del SGSST reside de la apropiación del mismo y en las actitudes y puesta en práctica por parte de los trabajadores.

Gráfica 2: Análisis de los resultados de la pregunta 2



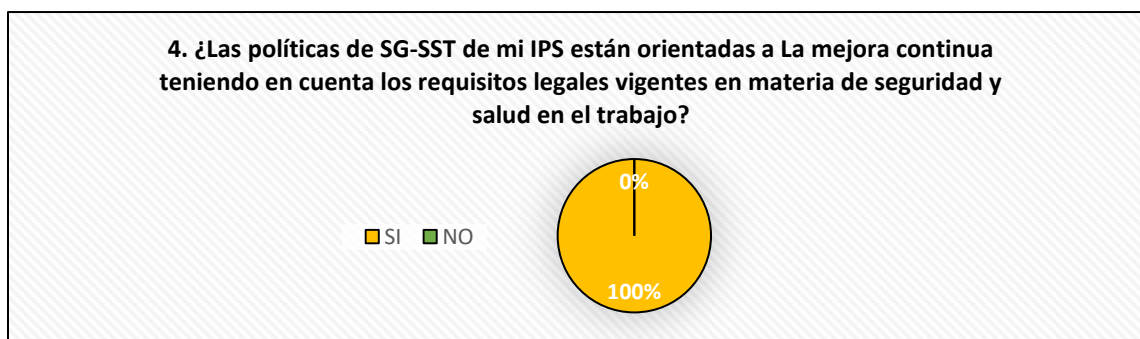
Se observa que el 63% de los trabajadores manifiestan que hace falta más monitoreo y seguimiento al proceso de identificación de riesgos ocupacionales a los cuales se exponen los trabajadores de Mi IPS, para el desarrollo de nuevas y mejores acciones preventivas de SST en la empresa.

Gráfica 3: Análisis de los resultados de la pregunta 3



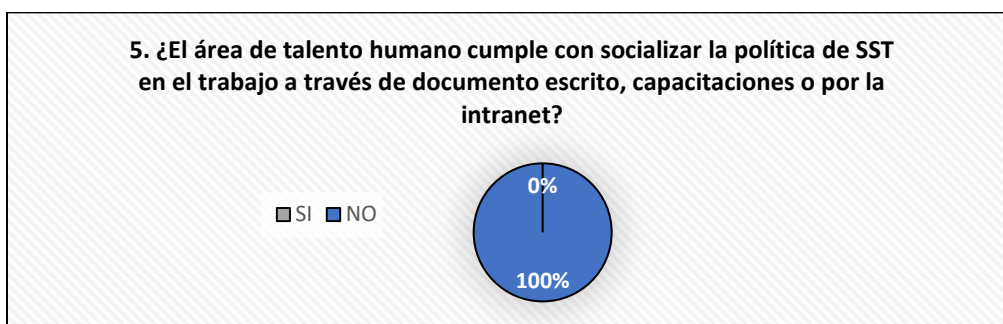
Se determinó que el 79% de los trabajadores de la corporación Mi IPS, La Dorada, notifican que si son conocedores y se comprometen a cumplir las políticas de SGSST, pues fueron explicadas en la inducción que recibieron cuando fueron contratados.

Gráfica 4: Análisis de los resultados de la pregunta 4



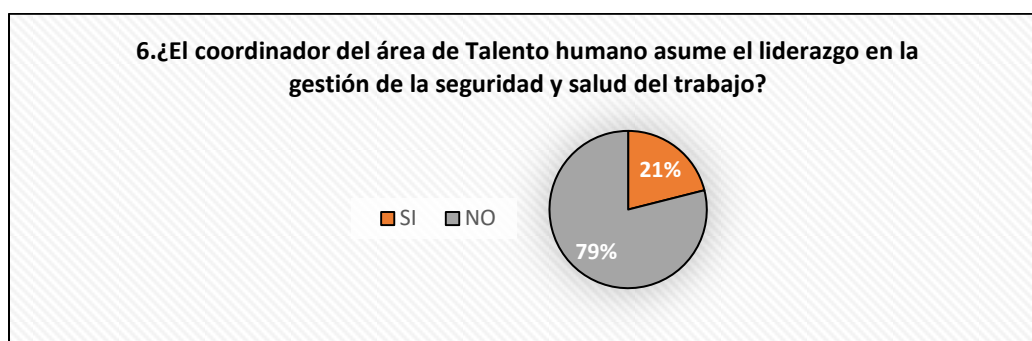
Se identificó a través de la encuesta que el 100% de los colaboradores aclararon que las políticas de SGSST de mi IPS están orientadas a la mejora continua en materia de seguridad y salud en el trabajo, como parte del cumplimiento de los requisitos legales vigentes, sin embargo dieron la observación que aún falta más cumplimiento y compromiso por parte de los responsables de la seguridad del trabajadores y por parte de todos los prestadores del servicio de salud.

Gráfica 5: Análisis de los resultados de la pregunta 5



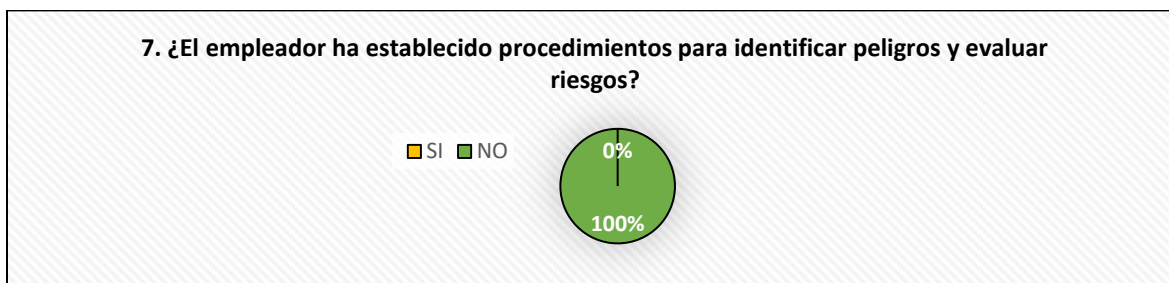
De igual forma se analizó que el 100% de los trabajadores encuestados confirmaron que el área de talento humano no se realiza un buen proceso de gestión de la información, ya que en el coordinador médico o responsable de la seguridad del trabajador de Mi IPS no comparte o divulga en cada área las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya sea a través documentos escritos, capacitaciones o por intranet, esto provoca que las políticas de SST establecidas en la empresa sean olvidadas con frecuencia o pierden importancia con el tiempo.

Gráfica 6: Análisis de los resultados de la pregunta 6



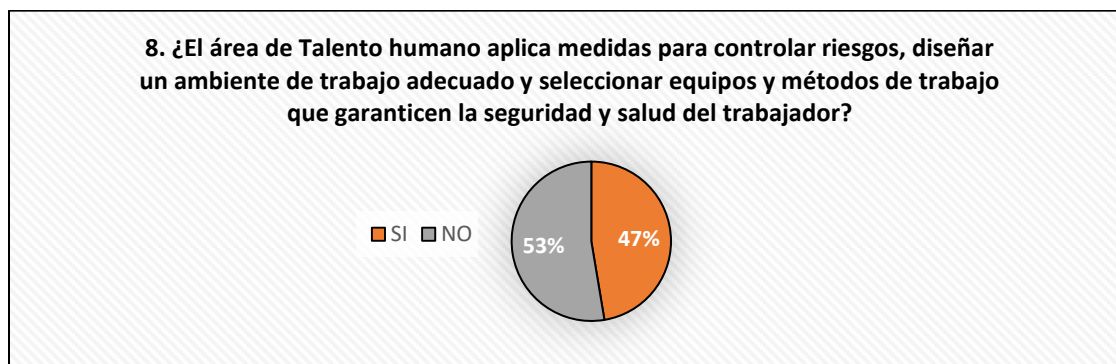
Un sistema de gestión de seguridad no se debe imponer, sino que se construye con mucho compromiso y liderazgo, con base a esto se logra analizar que el 79% de los colaboradores corroboraron dicen que hace falta más liderazgo por parte del coordinador médico y demás responsables del área de talento humano, por eso los trabajadores no se motivan a involucrarse.

Gráfica 7: Análisis de los resultados de la pregunta 7



Se analizó que el total de colaboradores que participaron en la encuesta, es decir el 100% también especifican que hace faltan implementar y socializar procedimientos para evaluar los peligros o riesgos ocupacionales en la IPS, de la Dorada; ya que esto ayudara a identificarlos con tiempo y lograra minimizar el número de accidentes y enfermedades presentados cada año.

Gráfica 8: Análisis de los resultados de la pregunta 8



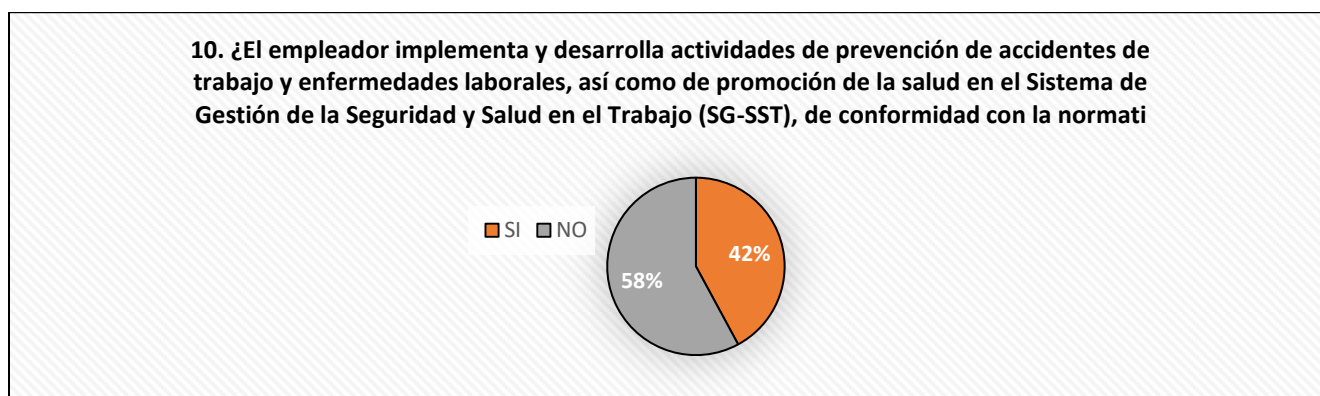
De igual manera se analizó el 53% de los encuestados determinan que hace falta cumplir con la obligación de ejecutar las medidas de control en la IPS, para controlar los peligros a tiempo, es decir actualmente el área de talento humano no les enseña métodos para realizar buenas prácticas de trabajo para que no se lastimen y tampoco capacitan a una persona de cada área para que vigile si se está haciendo bien las cosas de acuerdo a las medidas preventivas para cada área de trabajo establecidas las cuales están establecidas en la guía de SG-SST de la IPS.

Gráfica 9: Análisis de los resultados de la pregunta 9



Una vez analizada la pregunta se evidencio que el 79% de los encuestados manifestaron que los representantes de cada área no son tenidos en cuenta en la gestión de identificación de peligros y evaluación de riesgos, ya que su participación y sugerencia de medidas de control no son tenidas en cuenta de forma inmediata, lo cual limita también la motivación y el liderazgo de los supervisores de la SST o líderes de cada área.

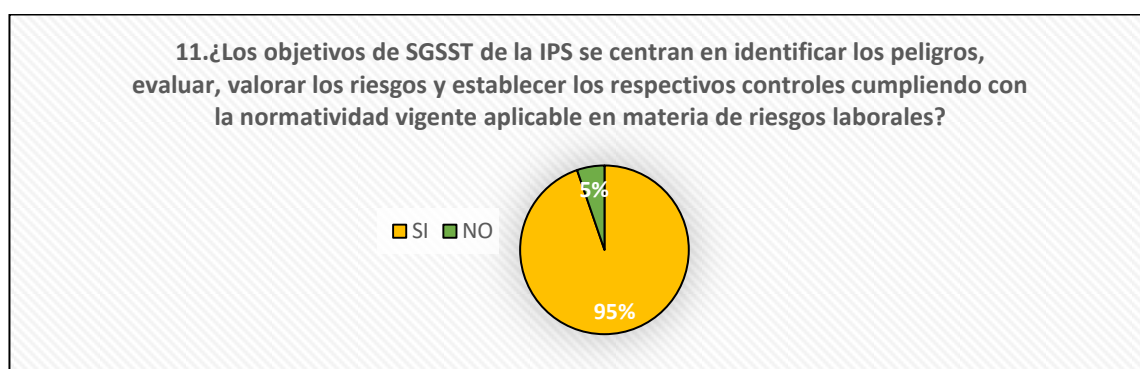
Gráfica 10: Análisis de los resultados de la pregunta 10



Se analiza también que el 58% de los trabajadores encuestados expresan a través de la encuesta que hace falta más compromiso y colaboración por parte de la alta dirección de la IPS, en el desarrollo de actividades de socialización acerca de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de acuerdo con la normatividad vigente, pues el

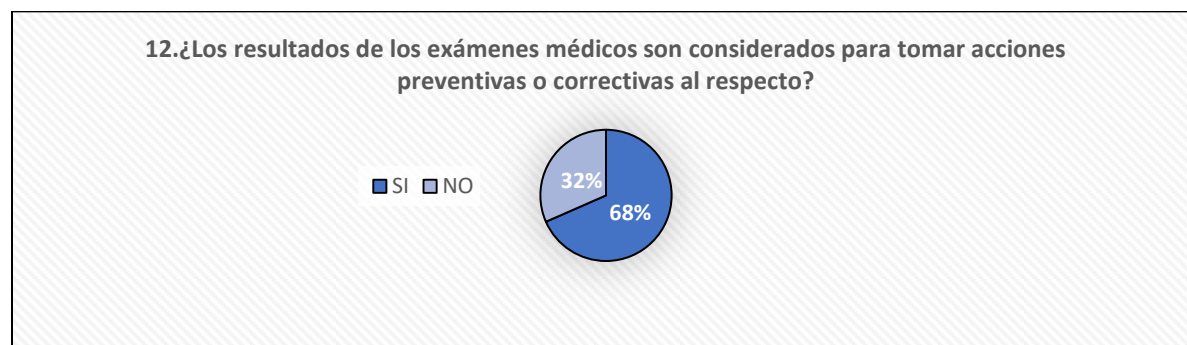
objetivo es que ellos contribuyan de forma amplia y constante el desarrollo de las mismas, y así, promuevan el comportamiento de compromiso y de apropiación del modelo estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SGSST) con énfasis en Gestión del Conocimiento.

Gráfica 11: Análisis de los resultados de la pregunta 11



El 95% de los trabajadores encuestados señalan que los objetivos de SGSST de la IPS se centran en identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles cumpliendo con la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales, lo cual significa que los objetivos están bien establecidos, sin embargo, manifiestan como observación que hace falta más cumplimiento de los mismos.

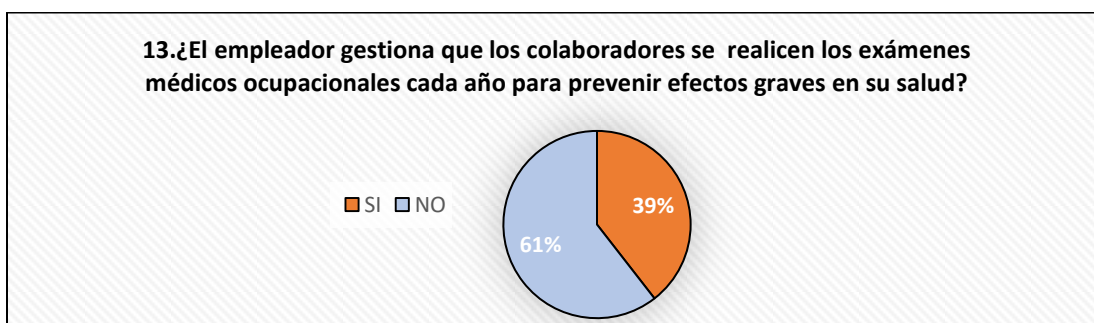
Gráfica 12: Análisis de los resultados de la pregunta 12



En esta pregunta se analizó que el 68% de los colaboradores consideran que los exámenes médicos si son tenidos en cuenta para la toma de acciones preventivas o correctivas en caso de

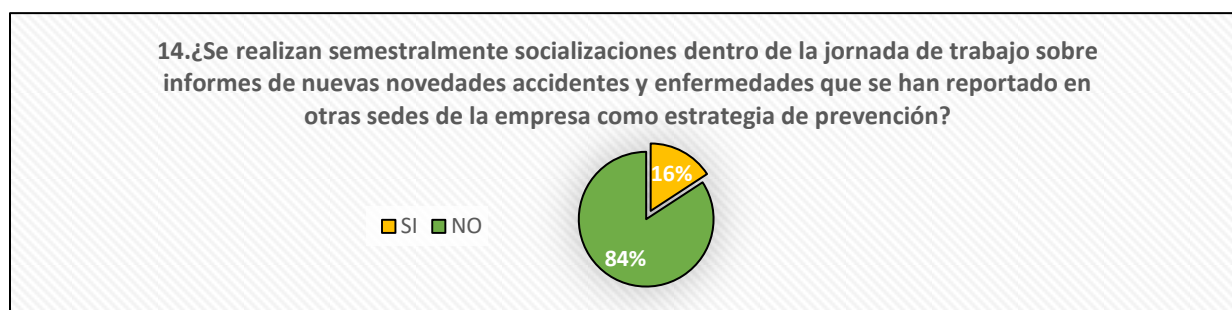
presentarse algún accidente o enfermedad además es decir, que son constituidas como un instrumento importantes los cuales contribuyen a la prevención de enfermedades y mejorar la calidad de vida del trabajador en su ambiente o lugar de trabajo.

Gráfica 13: Análisis de los resultados de la pregunta 13



En esta pregunta se determinó que el 61% de los trabajadores manifestaron que falta más direccionamiento por parte del coordinador médico y demás responsables en materia de seguridad al trabajador en gestionar que todos los empleados se realicen los exámenes ocupacionales cada año, de esta forma se logrará conseguir, un seguimiento estandarizado de las condiciones de salud de los trabajadores en los lugares de trabajo, para realizar acciones de monitoreo o seguimiento que ayuden a mejorar la capacidad o rendimiento de los trabajadores.

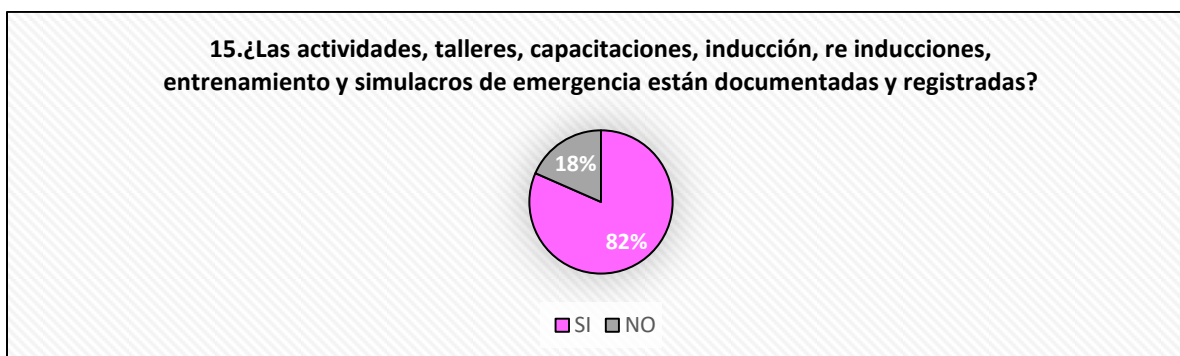
Gráfica 14: Análisis de los resultados de la pregunta 14



El 84% de los trabajadores manifestaron que ya hace tiempo se ha deteriorado la gestión de socialización dentro de la jornada de trabajo sobre los informes de nuevas novedades accidentes y enfermedades que se han reportado en otras sedes de la empresa o en la misma,

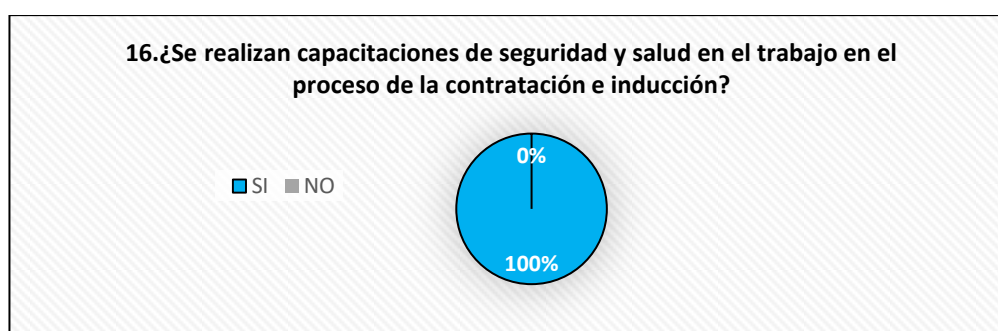
como estrategia de prevención y concientización de los riesgos ocupacionales que se presentan en cada área.

Gráfica 15: Análisis de los resultados de la pregunta 15



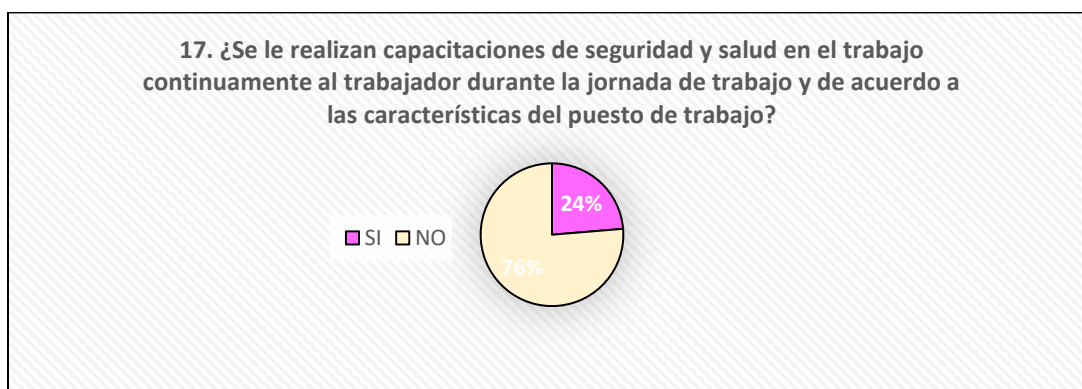
Según lo analizado, El 82% de los trabajadores expresaron que sí, tenían conocimiento que: las actividades, talleres, capacitaciones, inducción, re inducciones, entrenamiento y simulacros de emergencia deben estar documentadas y registradas en el área de talento humano y que cuando se realizan los hacen firmar la asistencia.

Gráfica 16: Análisis de los resultados de la pregunta 16



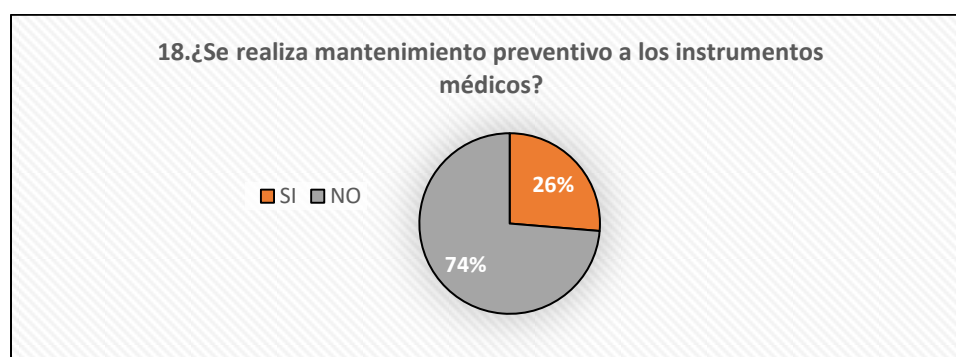
Se Observó que el 100% de los colaboradores confirmaron que sí, reciben capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo cuando estaban pasando por el proceso de contratación e inducción, es decir que si cumplen con este objetivo del SG-SST de la empresa.

Gráfica 17: Análisis de los resultados de la pregunta 17



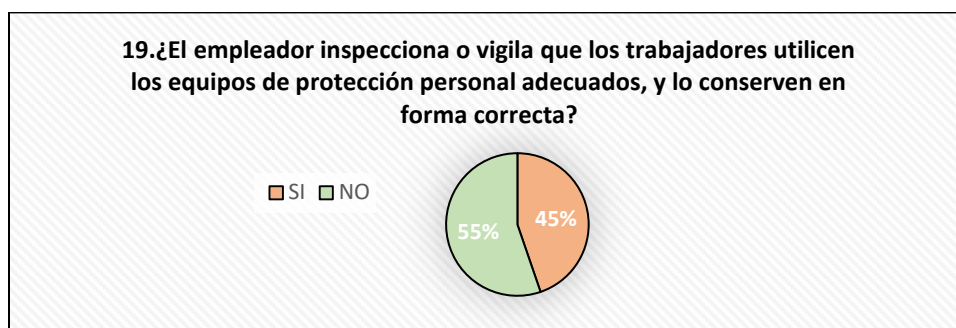
En esta pregunta se identificó que el 76% de los colaboradores demarcar que no se realizan capacitaciones de seguridad y salud de acuerdo a las características del puesto de trabajo, de forma continua al trabajador durante la jornada de trabajo, lo cual significa que el coordinador médico (gerente) y los miembros del comité de SST no tiene una participación activa en el desarrollo de charlas y capacitaciones de promoción de la seguridad y salud del trabajador en la IPS.

Gráfica 18: Análisis de los resultados de la pregunta 18



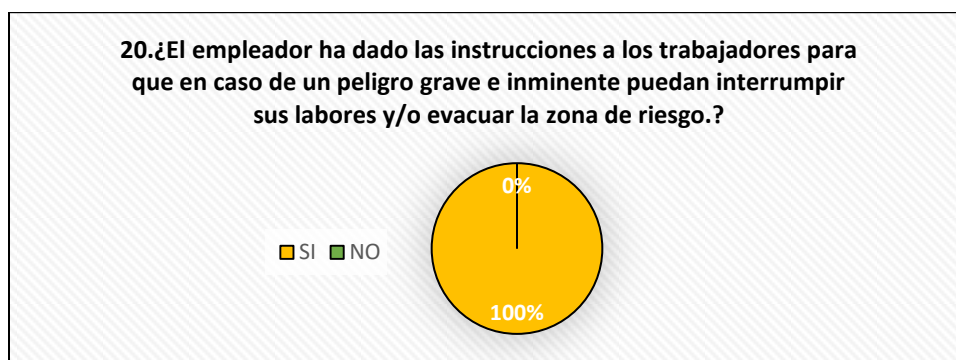
En esta pregunta se logra concluir que el 74% de los colaboradores destacan que hace falta gestionar más los procesos de mantenimientos preventivos a los instrumentos médicos, lo cual es muy importante para controlar y prevenir posibles enfermedades en caso de algún accidente con un instrumento o herramienta médica.

Gráfica 19: Análisis de los resultados de la pregunta 19



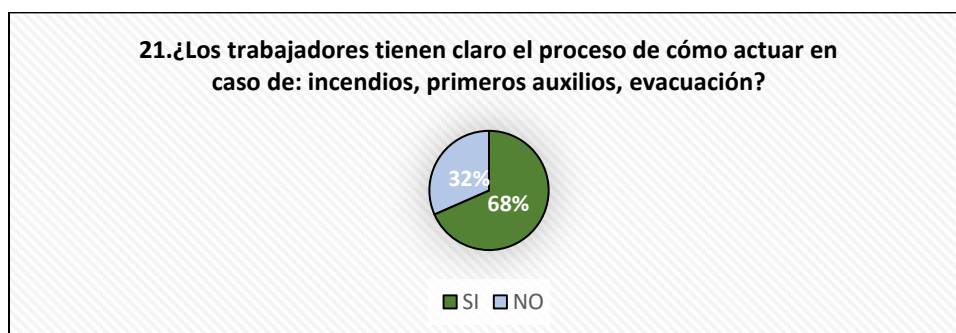
Se logró analizar que el 55% de los encuestados reconocieron que el empleador o coordinador médico debe contribuir más en la inspección o gestión de verificar si los trabajadores están utilizando los equipos de protección personal adecuados y si lo conservan de la forma correcta, para que todos los colaboradores entiendan la importancia y que es de carácter obligatorio para la seguridad de los mismos.

Gráfica 20: Análisis de los resultados de la pregunta 20



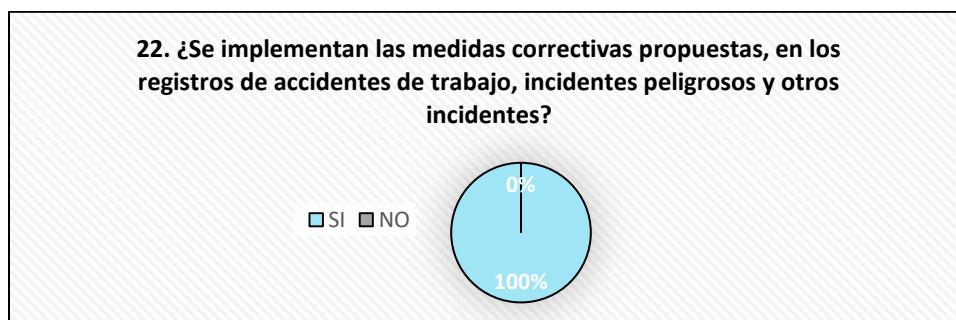
Se analizó que el 100% de los encuestados resaltan la gestión del empleador en las brigadas de emergencia ya que ha dado instrucciones claras a los trabajadores para que en caso de un peligro grave e inminente deben interrumpir sus labores y/o evacuar la zona de riesgo para evitar posibles consecuencias en la salud de los colaboradores.

Gráfica 21: Análisis de los resultados de la pregunta 21



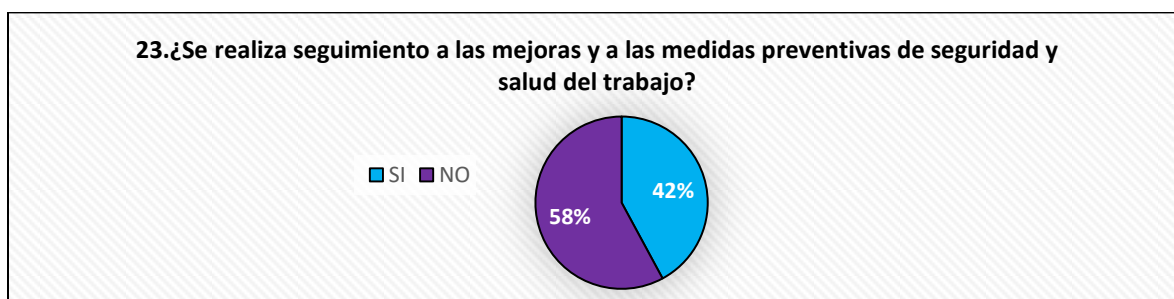
A través de esta pregunta se logró conocer que el 68% de los prestadores del servicio de salud encuestados reconocieron que tienen claro el proceso de cómo actuar en caso de: incendios, primeros auxilios y evacuación, este es un porcentaje bueno sin embargo lo ideal sería que el 100% de los trabajadores tuvieran conocimiento del plan de emergencias, ya que así, cualquier de ellos estaría a la disposición de contribuir en la emergencia que se llegue a presentar.

Gráfica 22: Análisis de los resultados de la pregunta 22



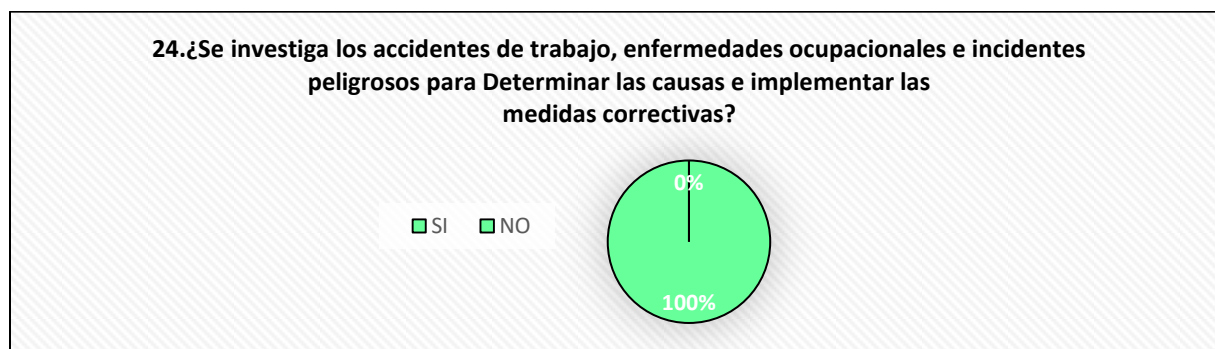
Al mismo tiempo se logró analizar que el 100% de los colaboradores de Mi IPS confirman que: una vez reportada e investigada la causa del accidente o enfermedad laboral se implementan las medidas correctivas propuestas de acuerdo al caso que se presente, los cuales son registrados en los reportes de accidentes de trabajo para cuidar la vida del trabajador y para velar de que se estén realizando con el fin de preservar el bienestar de los colaboradores.

Gráfica 23: Análisis de los resultados de la pregunta 23



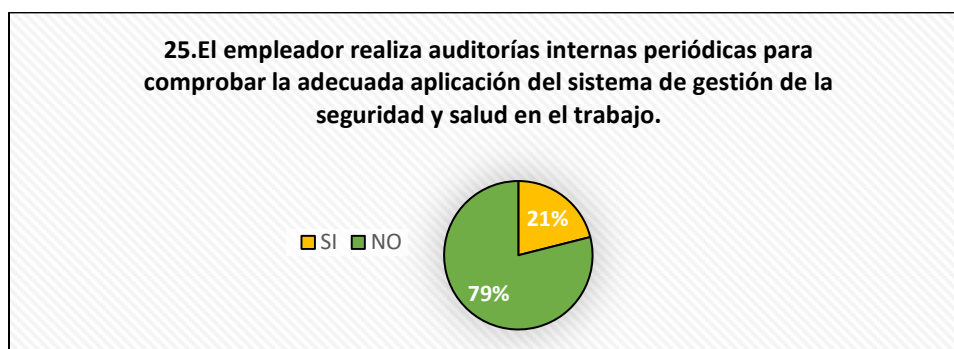
En esta pregunta se analiza que el 58% de los encuestados señalaron que falta realizar más seguimientos a las mejoras y a las medidas preventivas de seguridad y salud del trabajo, lo cual ha generado que los trabajadores no se sientan muy seguros en la realización de sus oficios y en su ambiente de trabajo.

Gráfica 24: Análisis de los resultados de la pregunta 24



En esta pregunta se concluyó que el 100% de los trabajadores encuestados confirman que el empleador cumple con su obligación de investigar los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos que se presentan, para Determinar las causas e implementar las medidas correctivas, según lo establecido en la normatividad vigente en materia de prevención de riesgos.

Gráfica 25: Análisis de los resultados de la pregunta 25



Se analiza que el 79% de los encuestados notifican que el responsable de seguridad laboral realiza auditorías sin embargo responden que no la realizan periódicamente para verificar si, se está desarrollando adecuadamente el sistema integrado de gestión de la SST.

Gráfica 26: Análisis de los resultados de la pregunta 26



finalmente se observó que el 100% de los trabajadores de la IPS, manifestaron que no se realiza la etapa de combinación del conocimiento, ya que el coordinador médico y responsables de SST no le facilitan al trabajador una copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo y no los capacitan periódicamente o semestralmente con referencia al contenido del reglamento interno de higiene y seguridad de la corporación Mi IPS, lo cual genera desconocimiento del mismo y poca cooperación de los colaboradores en la implementación de una cultura de seguridad o de promoción de SST

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

5.1. Resumen de Hallazgos.

Dando alcance a la pregunta ¿Cómo diseñar un Modelo estratégico integral de acuerdo con normatividad legal vigente en materia de prevención de riesgos, para el proceso de Salud Ocupacional (SGSST) con Énfasis en Gestión del Conocimiento, en la Corporación Mi IPS, La Dorada?, allí se analizó que la empresa no se realiza eficientemente el proceso de gestión del comunicación debido a que el empleador y responsables de SG- SST no socializan, no realizan el proceso de exteriorización, y de combinación para que haya una interiorización o una eficaz puesta en práctica de las políticas y objetivos de SG-SST de la empresa, en vista de esto se analiza que falta compromiso y cooperación constante por parte los responsables del SG- SST, de manera que no contribuye a la formación de una cultura de seguridad en la IPS; de manera que generan desinterés y poco liderazgo por parte de los trabajadores para cooperar con las medidas de prevención y control de los peligros de la empresa; una vez analizada e interpretada la situación actual del SGSST de la empresa se procede a proponer alternativas sustentadas con la normativa legal vigente en materia de la prevención y control de riesgos del Estado Colombiano, con el propósito de velar por el bienestar del trabajador es decir, prevenir cualquier tipo de peligro ocupacional que le podría hacer daño a la salud del trabajador.

Con la investigación realizada y los hallazgos encontrados en la empresa objeto de estudio donde se evidencia una gestión inadecuada por parte de la dirección ya que no realiza acciones que le permita prevenir los riesgos ocupacionales de los trabajadores nos lleva a buscar acciones de mejora continua del SG-SST utilizando como guía las normas vigentes actualmente en Colombia, empleando estrategias de la gestión del conocimiento como base para mejorar las condiciones actuales de los trabajadores y de la empresa lo cual le permitirá tener ventajas

competitivas evitar la fuga de personal, implementar programas de capacitaciones que permitan disminuir los riesgos de los trabajadores, evitar sanciones, pago de remplazos e indemnizaciones.

5.2.Recomendaciones.

- Socializar y difundir de manera periódica los documentos donde se encuentre registrado las medidas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente, para que las partes interesadas se apropien del conocimiento y lo practiquen en sus lugares de trabajo.
- Realizar los exámenes médicos ocupacionales antes, durante y después de terminar el contrato laboral para llevar un seguimiento del estado de la salud del trabajador, realizar las acciones preventivas y para llevar un perfil del trabajador registrado en la empresa, de esta forma se evitarían muchos problemas legales.
- Realizar un análisis por oficio para identificar los posibles factores de riesgos ocupacionales a los que se exponen los trabajadores en cada una de las etapas o procedimiento que realizan en el lugar de trabajo y para que así se facilite desarrollar las acciones preventivas e implementación de mejoras en los procesos.
- Es necesario intensificar las socializaciones de las políticas de alcohol PSA en la empresa para lograr un ambiente de trabajo sano y evitar la presencia de accidentes de trabajo que se origina bajo el efecto de estas sustancias.
- Conformar un equipo de auditoría o comité de seguridad y salud en el trabajo para que cooperen en la planificación y desarrollo de planes de mejora en el modelo estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SGSST) con Énfasis en Gestión del Conocimiento de Mi IPS.

- Difundir el conocimiento sobre los planes de mejora del SGSST, para que los colaboradores interioricen la información y desarrollen nuevos valores y más liderazgo en la gestión de prevención y promoción de la salud de los trabajadores.
- Realizar las mejoras continuas al sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo ya que esto permite hallar las fallas que está teniendo.

5.3. Propuesta.

Elaborar un modelo estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SGSST) con Énfasis en Gestión del Conocimiento para la empresa Mi IPS.

Esta propuesta que se presenta es una herramienta que tiene como propósito que la empresa realice mejoras en su SG-SST basadas en la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales.

Para llevar a cabo esta propuesta se ejecutarán estrategias de mejoramiento acordes al sistema de gestión de seguridad y salud del trabajo, con énfasis en gestión del conocimiento, teniendo en cuenta en primer lugar el objetivo de la SST, el cual es garantizar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores y en segundo lugar las políticas de SST la cuales estarán alineadas a los objetivos y enfocadas en crear una cultura de seguridad y salud en la empresa, con ayuda del modelo de gestión de conocimiento.

En primer lugar, con la técnica de recopilación de información primaria se realizará un diagnóstico de como actualmente se implementa la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la IPS, para identificar cuáles son sus necesidades reales con énfasis en la gestión del conocimiento y así, realizar las mejoras correspondientes.

las políticas y objetivos serán expresadas en un documento de manera clara para transmitir las y socializarlas a todos los trabajadores para que conozcan las mejoras continuas.

Fomentar la participación del comité prioritarios de SST (COPASST) y representantes o líderes de los trabajadores para el cumplimiento y socialización de los objetivos y políticas de SST de la IPS. (Decreto 1072, Artículo 2.2.4.6.5, 2015). tales como, por ejemplo:

Políticas de SST:

- Velar por la seguridad ya que es responsabilidad de todos los trabajadores de la IPS.
- Fomentar la prevención de accidentes y enfermedades laborales en la empresa.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos de forma permanente para establecer los respectivos controles con la participación de todos los actores responsables de la SST.
- Fomentar el compromiso de todo el nivel directivo en la implementación de la mejora continua del SGSST de la empresa.
- Cumplir con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Objetivos de SST:

- Definir e implementar actividades o acciones que permitan prevenir, controlar y mitigar la accidentalidad y enfermedad laboral.
- Implementar un modelo estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SGSST) con Énfasis en Gestión del Conocimiento para la empresa Mi IPS que permita capacitar a la totalidad de los trabajadores sobre el sistema de riesgos laborales en Seguridad y Salud en el Trabajo.

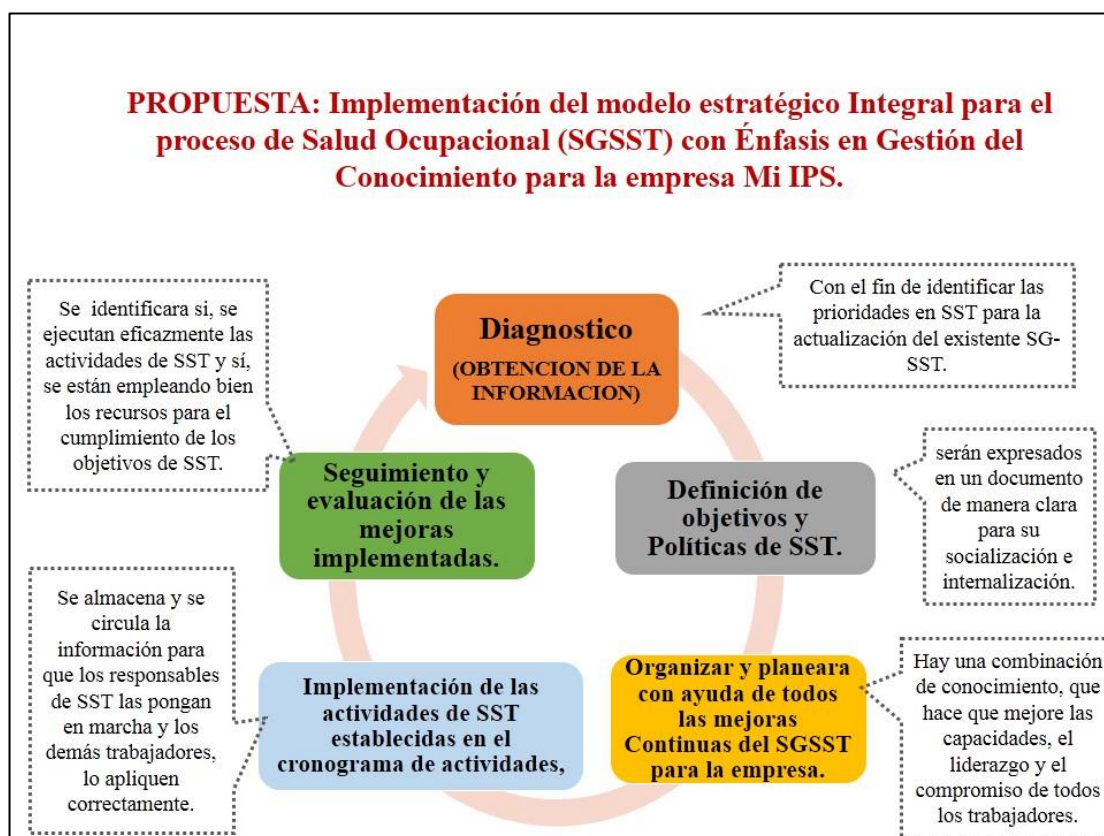
Para llevar a cabo esta propuesta se organizará y se planea con ayuda de todos los responsables de SST y comité prioritario de SST: Los objetivos, las políticas las cuales deberán estar alineadas a los objetivos y acciones o actividades tales como: socialización y capacitación de las medidas de prevención y control de riesgos laborales. Con el fin, de mejorar el SGSST que implementa la corporación Mi IPS, todo esto se planea y ejecutara acorde a la normatividad vigente legal en materia de riesgos laborales.

Para garantizar una buena implementación de las actividades de SST establecidas en el cronograma de actividades, es decir para ponerlas en marcha es necesario el trabajo colaborativo de todo el personal de la empresa ya que todos son responsables de su seguridad, de esta manera se estaría cumpliendo con los objetivos y con la política de implementar una cultura de SST en la IPS, puesto que así, se lograría formar a los trabajadores con una actitud positiva y participativa para la realización exitosa de cada una de estas actividades o acciones planeadas.

Para la realización de cada una de las actividades de prevención y control de riesgos laborales es necesario llevar un registro o documentarlas en el área de Talento humano para que haya evidencia de las mejoras continuas de SST, (Decreto 1072, Artículo 2.2.4.6.12, 2015). También se requiere de mucha comunicación en los grupos de trabajo, por parte de los responsables o líderes de SST y del comité prioritario de SST; por lo tanto, se requiere de recursos económicos, equipo de cómputo entre otras herramientas TIC para hacer más efectivo el diálogo, la socialización y las capacitaciones para que todos tengan conocimiento acerca de las acciones que se desarrollaran y cuáles son los logros, avances o resultados

obtenidos. En esta estrategia también se exponen las actividades de promoción y prevención de accidentes, incidentes y enfermedades de acuerdo a los riesgos evaluados y valorados en cada área de trabajo, para lograr hacer la intervención a tiempo y evitar que se haga después de que suceda el suceso.

Gráfica 27: Propuesta modelo estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SGSST) con Énfasis en Gestión del Conocimiento para la empresa Mi IPS.



Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

5.3.1. Cuadro 1: presupuesto global de la propuesta por fuentes de financiación (\$)

RUBROS	TOTAL
Personal	\$2.343.726
Equipo de computo	3.348.000
materiales	5.000.000
Salidas de campo	50.000
Material bibliográfico	0
Publicaciones y patentes	0
Servicios técnicos	0
Construcciones	0
Mantenimiento de instrumentos	2'000.000
Administración	300.000
TOTAL	\$13.041.726

Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

[illegible]

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- (2010)., W. (s.f.). Gestión del Conocimiento - Modelo de creación del conocimiento. *Teoría de creación de conocimiento por Nonaka y Takeuchi*. . Obtenido de https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creaci%C3%B3n_del_Conocimiento/Teor%C3%ADa_de_creaci%C3%B3n_de_conocimiento_por_Nonaka_y_Takeuchi
- C., M. (2012). *Estadística y Muestreo*. Bogota: Ecoediciones.
- Castillo Sáenz, E. M. (s.f.). PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST) PARA DISMINUIR EL ÍNDICE DE ACCIDENTABILIDAD EN EL SECTOR DE REDES Y TELECOMUNICACIONES. Perú. Recuperado el 24 de 04 de 2018, de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/CASTILLO%20SAENZ%20Evelin%3B%20CRUZ%20PINZ%C3%93N%20Erika.pdf>
- Colombia, U. N. (20 de 4 de 2002). *Universidad Nacional de Colombia*. Obtenido de Universidad Nacional de Colombia : <http://www.bdigital.unal.edu.co/>
- Cortes, A. C. (octubre de 2017). DISEÑO DEL MODELO DE GESTIÓN INTEGRADO NTC ISO 9001: 2015 Y DECRETO 1072 DEL 2015 PARA MANUFACTURA ELEGANCIA CON CALIDAD S.A.S (M.E.C). Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/668/1/EC%20-%20Trabajos%20de%20Grado%20Especializaci%C3%B3n%20en%20Gesti%C3%B3n%20Integrada%20QHSE%20-%2053178114.%20pdf>
- Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo. (26 de 05 de 2015). *SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Recuperado el 22 de 04 de 2018, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>
- Diana Milena Carvajal Montealegre, J. H. (2012). APOORTE DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A LA GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. *Movimiento Científico*, 6. (1). Obtenido de APOORTE DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A LA GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: <http://revistas.iberamericana.edu.co/index.php/Rmcientifico/article/view/167>
- Dr. Julio C. Guerrero Pupo, L. R. (Agosto de 2006). Calidad de vida y trabajo. Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. *SciELO*. Recuperado el 22 de 04 de 2018, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352006000400005&script=sci_arttext&lng=en
- Fasecolda. (20 de Enero de 2018). *Fasecolda*. Obtenido de Fasecolda: <http://www.fasecolda.com/publicaciones/regimen-de-seguros/front-matter/introduccion/>
- Irma Y Castillo Ávila, T. L. (6 de Diciembre de 2013). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). Recuperado el 22 de 04 de 2018, de <https://search.proquest.com/openview/610bfbb892aee72966d5baf82410f412/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2027436>

- J. A. FRAGUELA FORMOSO, L. C. (2011). LA INTEGRACIÓN DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN. NECESIDAD DE UNA NUEVA CULTURA EMPRESARIAL. *REVISTA DYNA*. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/dyna/article/view/25761/39345>
- Laborales, F. d. (2016). *Mintrabajo, Todos por un nuevos país, Fondo de Riesgos Laborales*. Obtenido de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/informacion-estadistica/2016.html>
- MINCULTURA. (2017). *MINCULTURA*. Obtenido de PLAN DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2017: <http://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/Documents/Gestion-humana/PLAN%20SG-SST%202017.pdf>
- N., H. (2014). Teoría de la gestión del conocimiento. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>
- Nacional, E. G. (5 de Agosto de 2014). Decreto 1477 de 2014. *Decreto 1477 de 2014 mediante el cual se establece la nueva tabla de enfermedades laborales,,* 109. Bogotá D.C. Recuperado el 22 de 04 de 2018, de <http://www.consultorsalud.com/nueva-tabla-de-enfermedades-laborales-decreto-1477-de-2014>
- Salud, O. M. (28 de Abril de 2005). El número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo sigue aumentando. *OIT y OMS* . Recuperado el 22 de 04 de 2018, de <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2005/pr18/es/>
- 052, D. (12 de Enero de 2017). Diario Oficial 50114 de Enero 12 de 2017. Obtenido de Nivel Nacional – Ministerio de Trabajo: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=67905>

ANEXOS

(**Anexo 1**) Formato de inspección de trabajo, donde se plasma la información inicial que identifica un coordinador o responsable de SST para planear el trabajo, se identifica los posibles riesgos, se registra las medidas correctivas y los requerimientos generales que se deben cumplir para desarrollar el trabajo. Además, será una herramienta de apoyo durante el desarrollo del trabajo ya que, le facilitará al supervisor su gestión de monitorear e inspeccionar sí, se está cumpliendo con las medidas de prevención y protección para la seguridad de los operarios.

ANALISIS DE RIESGO POR OFICIO		NOMBRE DE LA TAREA	
AREA/PROCESO:		INTEGRANTES DEL EQUIPO DE TRABAJO QUE DESARROLLARA LA TAREA:	
FECHA DE ELABORACIÓN:			
Tipos de AT o Incidente que se pueden llegar a presentar:			
Elementos de Protección personal requeridos			
Pasos	Acciones	Factores de riesgo Potencial	Medidas correctivas

Fuente: Elaborado por: (Robayo. C. J., 2016)

(Anexo 2.) Evidencia de la ejecución de la encuesta: «Fotografía _ Encuesta _Angélica Juliana Parra Bejarano ». (La Dorada, 2018). ENCUESTA. SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJADOR. Corporación Mi IPS de La Dorada, Caldas.

ENCUESTA - SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJADOR.				
Dirigida a los directivos y trabajadores internos de la corporación Mi IPS, sede La Dorada.				
N°	El propósito de esta encuesta es obtener información sobre el estado actual del sistema de gestión de la seguridad y salud del trabajador de Mi IPS.			
	La encuesta no tendrá datos personales y los datos suministrados será de uso investigativo para el diplomado de profundización en gerencia del talento humano de la universidad la UNAD.			
	Marque con una x su respuesta: si se cumple o no se cumple las obligaciones de SGSST.			
1	¿Se realizan actividades para fomentar una cultura de prevención de riesgos del trabajo en toda la empresa?	SI	NO	x
2	¿El empleador identifica, evalúa y monitorea periódicamente los riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales a los cuales se exponen los trabajadores para aplicar acciones de prevención?	SI	NO	x
3	¿Los trabajadores conocen y están comprometidos a cumplir las políticas de gestión de la seguridad y salud del trabajo?	SI	x	NO
4	¿Las políticas de SGSST de mi IPS están orientadas a La mejora continua en materia de seguridad y salud en el trabajo y como parte del cumplimiento de los requisitos legales vigentes?	SI	x	NO
5	¿El empleador cumple con la obligación de divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito?	SI	NO	x
6	¿El empleador asume el liderazgo en la gestión de la seguridad y salud del trabajo?	SI	NO	x
7	¿El empleador ha establecido procedimientos para identificar peligros y evaluar riesgos?	SI	NO	x
8	¿El empleador aplica medidas para controlar riesgos, diseñar un ambiente de trabajo adecuado y seleccionar equipos y métodos de trabajo que garanticen la seguridad y salud del trabajador.	SI	NO	x

(**Anexo 3**) Artículo 4 del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial CORPORACION MI IPS.

ARTICULO 4 Los peligros existentes en la **CORPORACION MI IPS TOLIMA**, están constituidos principalmente por:

- Físicos: Ruido, iluminación, temperaturas extremas, radiaciones ionizantes.
- Químicos: Gases y vapores, líquidos, Material particulado.
- Biomecánicos: Postura, Manipulación manual de cargas, Movimiento repetitivo.
- Psicosocial: Gestión organizacional, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, interfase persona tarea, jornada de trabajo.
- Condiciones de seguridad: Mecánico, Locativo, accidentes de tránsito, públicos.
- Biológicos: Virus, bacterias, fluidos o excrementos
- Naturales: Sismo, terremoto, Precipitaciones, vendaval.

PARAGRAFO. A efecto que los riesgos contemplados en el presente Artículo no se traduzca en accidente de trabajo o en enfermedad profesional, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

(**Anexo 4**) Decreto 1477 de 2014. Mediante el cual se establece la nueva tabla de enfermedades laborales, pág. 109.

Tabla. Enfermedades a las cuales se exponen a diario los trabajadores en las distintas áreas de trabajo de la Corporación MI IPS, La Dorada.

FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL	OCUPACIONES	ENFERMEDADES
AGENTES FISICOS: Explicado en la (<i>tabla de enfermedades laborales</i> , citada en el Decreto 1477, 2014, pág.21)	RUIDO: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajadores que utilizan herramientas que generan ruido y son de uso contante, tales como: taladro dental, cepillo de dientes eléctrico, equipo de succión, entre otros. 	* Pérdida de la audición el ruido, (H83.3) * Hipertensión arterial (I10) *infecciones en el oído.
	VIBRACIONES TRANSMITIDAS A LA	*Dolor articular (M25.5)

	<p>EXTREMIDAD SUPERIOR:</p> <ul style="list-style-type: none"> Trabajos que implican el manejo de maquinaria que transmiten vibraciones como: taladros dentales. Trabajadores que exponen al apoyo del talón de la mano de forma reiterativa percutiendo sobre un plano fijo y rígido 	<p>*Hombro congelado periartritis de hombro (M75)</p> <p>*Síndrome de manguito rotador (M75.1)</p> <p>*Osteonecrosis (M87), Entre otras.</p>
<p>AGENTES QUIMICOS.</p> <p>(Decreto 1477, 2014, pág.10)</p>	<ul style="list-style-type: none"> CLOROS: Área de limpieza o aseo, todos los trabajadores que utilizan compuestos clorados de limpieza y desinfección o limpiadores para el hogar. 	<p>*Rinitis crónica (J31.0)</p> <p>*Otras enfermedades pulmonares obstructivas crónicas (incluye asma, bronquitis crónica) (J44)</p>
<p>AGENTES BIOLOGICOS</p> <p>(Decreto 1477, 2014, pág.26)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Prestación de servicios de salud (<i>virus, microorganismos, parásitos infecciosos, hongos, anquilostoma, etc.</i>) 	<p>*Tuberculosis (A15,16,17,18 y A19)</p> <p>*Carbunco (A22) y</p> <p>*Brucelosis (A23)</p> <p>*Dengue (A90)</p> <p>*Fiebre Amarilla (A95)</p> <p>*Herpes simple (B00)</p> <p>* Enfermedad por virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) (B20), entre otros más.</p>
<p>AGENTES PSICOSOCIALES</p> <p>(Decreto 1477, 2014, pág.27 y</p>	<p>CONDICIONES DE LA TAREA:</p>	<p>* Síndrome de agotamiento profesional (Síndrome de</p>

55)	<ul style="list-style-type: none"> trabajos que demandan de carga mental (<i>velocidad, Complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo</i>); y mucha responsabilidad (<i>por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados</i>); las demandas emocionales (<i>por atención de usuarios</i>). 	<p>Burnout) (Z73.0)</p> <p>*Trastorno de ansiedad generalizada (F41.1).</p> <p>* Reacciones a estrés grave (F43).</p> <p>*Trastornos de adaptación (F43).</p> <p>*Alteraciones de las emociones y del comportamiento (F43.2).</p> <p>*Hipertensión arterial secundaria. (I15.9)</p> <p>*Infarto agudo de miocardio (I21).</p> <p>*Úlcera gástrica (K25).</p> <p>*Úlcera duodenal (K26)</p> <p>*Úlcera péptica, de sitio no especificado (K27).</p>
<p>AGENTES ERGONÓMICOS</p> <p>(Decreto 1477, 2014, pág.28)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Trabajos manuales y trabajos que demanden ejercer actividades con posturas forzadas y movimientos repetitivos; (Odontólogos, higienistas orales, cajeras, administradores, enfermeras, aseadoras, médicos y celadores). 	<p>*Trastornos de disco cervical (M50)</p> <p>*Mono neuropatías de miembros superiores (G56)</p> <p>*Síndrome de Túnel Carpiano (G56.0)</p> <p>*Síndrome de Pronador Redondo (G56.1)</p> <p>*Síndrome de Canal de</p>

		Guyón. Lesión del Nervio Cubital (Ulnar) (G56.2) *Lesión del Nervio Radial (G56.3) *Compresión del Nervio Supra-escapular (G56.8)
CÁNCER DE ORIGEN LABORAL (Decreto 1477, 2014, pág.46)		
OCUPACIONES		ENFERMEDADES
Odontólogos y otros trabajadores del área de odontología expuestos a radiaciones ionizantes. (Rayos X, Gamma).		*Neoplasia maligna de los huesos y de los cartílagos articulares de miembros y de otras partes sin especificar. (C40 y C41) *Otras neoplasias malignas de la piel (C44) *Leucemias: (C 91, C92, C94 Y C95)

Fuente: Nacional, E. G. (5 de agosto de 2014). Decreto 1477 de 2014. Mediante el cual se establece la nueva tabla de enfermedades laborales, pps 109. Bogotá D.C. Recuperado el 22 de 04 de 2018, de <http://www.consultorsalud.com/nueva-tabla-de-enfermedades-laborales-decreto-1477-de-2014>